

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIFITAS IMPLEMENTASI DIKLAT DAN HASIL DIKLAT PADA BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR TAHUN 2017

Iwan Heriawan

Universitas Mulawarman Samarinda

iwanheriawan.s3mp@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian ini adalah diklat salah satu upaya untuk mewujudkan sumber daya aparatur berkualitas melalui diklat kepemimpinan, keberhasilan yang dilakukan lembaga diklat diproyeksikan, yaitu: dapat mencetak ASN yang profesional mewujudkan Kaltim maju 2018, meningkatkan penyelenggaraan diklat aparatur berstandar nasional/internasional, meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar (widya iswara), meningkatkan fasilitas sapsras penunjang proses pembelajaran yang representatif dan berteknologi dan mewujudkan kompetensi aparatur sipil negara untuk perubahan dalam manajemen kepemimpinan. Metode penelitian ini bertujuan menjelaskan hipotesis pengaruh dan hubungan berdasarkan teori dan menjelaskan serta membuktikan kebenaran pengaruh dan hubungan yaitu pengaruh anggaran, instruktur, dan sapsras (individu dan simultan) terhadap implementasi diklat dan hasil diklat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur. Berdasarkan intisari permasalahan dan hasil analisis data penelitian dapat disimpulkan bahwa alokasi anggaran APBD memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat. Ditinjau segi besaran anggaran berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat, kompetensi instruktur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat, kondisi sapsras memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat, alokasi anggaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, kompetensi instruktur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, kondisi sapsras memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat,, efektifitas implementasi diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi sapsras secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat, alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, kondisi sapsras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat.

Kata Kunci : Efektivitas, Kompetensi, Alokasi Anggaran

ABSTRACT

The background of this research is the training of one of the efforts to realize the resources of quality apparatus through leadership training, the success of training institute is projected, that is: can print professional ASN realize East Kalimantan forward 2018, improve the implementation of national / international standard apparatus training, lecturers' quantity (widya iswara), improving the facilities of sapsras supporting the repetitive and technological learning process and realizing the competence of civil state apparatus for changes in leadership management. This research method is aimed to explain hypothesis of influence and relationship based on theory and explain and prove the truth of influence and relationship that is influence of budget, instructor, and sapsras (individual and simultaneous) to implementation of training and training result at East Kalimantan Provincial Human Resource Development Board. Based on the essence of the problem and the results of data analysis research can be concluded that the budget allocation of APBD has a positive and significant impact on the effectiveness of the implementation of the training. In terms of the size of the budget affects the effectiveness of the implementation of the training, instructor competence has a positive and significant impact on the effectiveness of the implementation of the training, sapsras conditions have a positive and significant impact on the effectiveness of the implementation of the training, budget allocation has a positive and significant impact on the results of training, have a positive and significant effect on the results of the training, sapsras

conditions have a positive and significant impact on the results of the training, the effectiveness of the implementation of education and training has a positive and significant impact on the results of the training, budget allocation of APBD, instructor competence, and sapras conditions simultaneously have influence which is positive and significant to the effectiveness of the implementation of the training, budget allocation of APBD, instructor competence, sapras conditions, and effectiveness of the implementation of the training simultaneously have a positive and significant influence t to the results of the training.

Keywords: Effectiveness, Competence, Budget Allocation

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini adalah : (1) diklat salah satu upaya untuk mewujudkan sumber daya aparatur berkualitas melalui diklat kepemimpinan, (2) diklat kepemimpinan mewujudkan tujuan menciptakan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa bagi aparatur sipil negara, (3) Implementasi diklat kepemimpinan sebagai perwujudan kebijakan pemerintah terutama PP RI Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS dan Peraturan kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor. 19 tahun 2015 tentang Pedoman penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan tingkat III, (4) Pelaksanaan diklat yang efektif dan sukses yang dilakukan oleh lembaga diklat non formal perlu ditunjang indikator meliputi: perencanaan diklat, penyelenggaraan diklat, evaluasi diklat, widyaiswara (instruktur), sapras dan, anggaran, (5) keberhasilan yang dilakukan lembaga diklat diproyeksikan, yaitu: dapat mencetak aparatur sipil negara yang profesional mewujudkan Kaltim maju 2018, meningkatkan penyelenggaraan diklat aparatur berstandar nasional/internasional, meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga pengajar (widyaiswara), meningkatkan fasilitas sapras penunjang proses pembelajaran yang representatif dan berteknologi dan mewujudkan kompetensi aparatur sipil negara untuk perubahan dalam taktik manajemen kepemimpinan dan, (6) situasi dan kondisi saat sekarang ini keuangan atau anggaran mengalami defisit atau sangat minim sehingga program diklat terutama diklat kepemimpinan pada badan pengembangan sumber daya manusia kurang berjalan maksimal dan tidak sesuai dengan harapan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas implementasi diklat kepemimpinan dan hasil diklat yaitu: (1) alokasi anggaran

APBD, (2) kompetensi widyaiswara, dan kondisi sarana dan prasarana (sapras).

Perumusan masalah kuantitatif eksplanatif yang akan diteliti, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh alokasi anggaran APBD terhadap efektifitas implementasi diklat.
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi instruktur terhadap efektifitas implementasi diklat.
3. Seberapa besar pengaruh kondisi sapras terhadap efektifitas implementasi diklat.
4. Seberapa besar pengaruh alokasi anggaran APBD terhadap hasil diklat.
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi instruktur terhadap hasil diklat.
6. Seberapa besar pengaruh kondisi sapras terhadap hasil diklat.
7. Seberapa besar pengaruh efektifitas implementasi diklat terhadap hasil diklat.
8. Seberapa besar pengaruh alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur. dan kondisi sapras secara simultan terhadap efektifitas implementasi diklat.
9. Seberapa besar pengaruh alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur. kondisi sapras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan terhadap hasil diklat.

METODE PENELITIAN

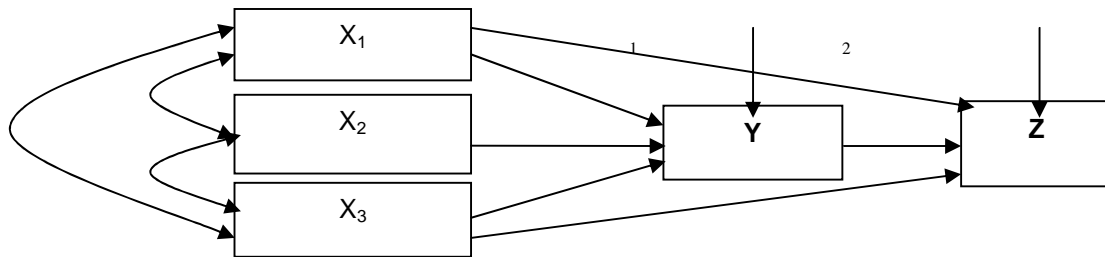
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis metode eksplanatif dan survei, Bungin Burhan,(2006:35-38), Metode penelitian ini bertujuan menjelaskan hipotesis pengaruh dan hubungan berdasarkan teori dan menjelaskan serta membuktikan kebenaran pengaruh dan hubungan yaitu pengaruh anggaran, instruktur, dan sapras (individu dan simultan) terhadap implementasi diklat dan hasil diklat pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur.

Tempat dan waktu penelitian, yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dan waktu penelitian dilakukan dari bulan Februari sampai dengan bulan April 2017 (tiga bulan).

Populasi dan sampel, yaitu sampel penelitian ini adalah alumni diklat kepemimpinan tingkat III tahun 2011 sampai dengan 2015 sebanyak 111 dari jumlah 154 orang, Responden yang bekerja pada Dinas dan Badan Provinsi Kalimantan Timur, Pemerintah Kota Samarinda, Pemerintah Kota Balikpapan, Pemerintah Kabupaten Mahakam Ulu, dan Pemerintah Kabupaten Kutai

Kartanegara, Teknik pengambilan sampel yaitu purposive sampling, Uji coba instrumen kuisioner dilakukan terhadap 30 alumni diklat kepemimpinan tingkat III tahun 2010 dan diluar populasi dan sampel penelitian,

Model analisis jalur atau path analisis, yaitu $Y = F(X_1, X_2, \text{dan } X_3)$ dan $Z = F(X_1, X_2, \text{dan } X_3)$ dan Y dan Z , Analisis jalur variabel eksogen X_1, X_2 , dan X_3 terhadap variabel endogen Y , analisis jalur variabel eksogen X_1, X_2 , dan X_3 terhadap variabel endogen Y ke Z , dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



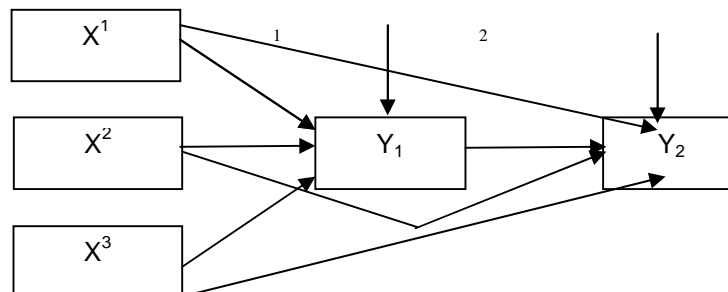
Gambar, 1, **Diagram Analisa Jalur Pengaruh Kausal**

Sumber data: Pardede Ratlan dan Renhard Manurung, (2011:58),

Keterangan: (1) X^1 berpengaruh terhadap Y , (2) X^2 berpengaruh terhadap Y , (3) X^3 berpengaruh terhadap Y , (4) X^1 berpengaruh terhadap Z , (5) (6) X^3 berpengaruh terhadap Z , dan (7) Y berpengaruh terhadap Z ,

dibatasi, dan pengembangan variabel bebas eksogen mencakup: alokasi anggaran APBD X^1 , kompetensi instruktur X^2 , dan kondisi saptas X^3 sedangkan variabel terikat atau endogen mencakup: efektifitas implementasi diklat Y_1 dan hasil diklat Y_2 dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

Mengacu uraian di atas, maka dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur,



Gambar, 2, **Arah Analisa Jalur Pengaruh Asosiatif Kausal Variabel Bebas dan Terikat**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala Likert dari positif hingga negatif dan sebaliknya negatif hingga positif serta pengembangan pernyataan dan jawaban.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data dimaksudkan sebagai pemaparan beberapa statistik deskriptif yang diukur dan diamati dalam penelitian, Deskripsi data dilakukan sebelum melakukan analisis jalur, Deskripsi data statistik mencakup: mean(rata-rata), median (nilai tengah), modus

(data prekuensi terbanyak), standar deviasi (simpangan baku), perhitungan frekuensi, persentase dalam bentuk tabel dan grafik batang,

Rangkaian dalam analisis jalur atau path analisis mencakup: (1) uji normalitas, (2) uji homogenitas (homoskedastisitas), dan (3) uji linearitas, Riduwan, (2004:177-187),

Hasil dan rangkuman pengujian model 1 analisis jalur, mencakup: (1) anggaran, (2) instruktur, dan (3) sapras secara parsial, individu, simultan, dan parsial berpengaruh terhadap implementasi diklat, lebih jelas dapat dilihat pada tabel di halaman berikut.

Tabel. 4. Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur Model 1 Anggaran, Instruktur dan Sapras Terhadap Implementasi Diklat

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai F	Hasil Pengujian (0,05 > Sig)	Koefisien Determinan R square ($R^2_{Y1 X1X2 X3}$)	Koefisien Variabel Lain (Sisa) P^1
X_1 terhadap Y_1 (Individu)	0,379		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_2 terhadap Y_1 (individu)	0,350		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_3 terhadap Y_1 (Individu)	0,278		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1 (simultan)		469,018	Ha diterima (Berpengaruh)	0,929	0,266

Berdasarkan penjelasan yang tercantum pada tiap-tiap kolom dalam tabel di atas, dinyatakan: (1) koefisien Jalur Beta sebesar 0,379 (tabel coefficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan alokasi anggaran secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi dan hasil pengujian hipotesis, yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti H_a diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan, Riduwan dan Kuncoro, (2011:85-144 dan 164-167), (2) koefisien Jalur Beta sebesar 0,350 (tabel coefficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan alokasi anggaran secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti H_a diterima

dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan, Riduwan dan Kuncoro, (2011:85-144 dan 164-167), (3) koefisien Jalur Beta sebesar 0,278 (tabel coefficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan alokasi anggaran secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti H_a diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan, Riduwan dan Kuncoro, (2011:85-144 dan 164-167), (4) nilai F (tabel Anova kolom F 469,018 SPSS versi 22,00), alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi sapras secara simultan, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat dan, (5) koefisien determinan R square sebesar 0,929 (tabel Summary^b kolom R

square 0,929 SPSS versi 22,00, Riduwan dan Kuncoro,(2011:164-167), koefisien variabel lain (sisa) P^1 sebesar 0,266, Riduwan dan Kuncoro,(2011:144) dan sisa di luar dari variabel alokasi anggaran, kompetensi

instruktur, dan kondisi sapras, dan efektifitas implementasi diklat ,

Bentuk bagan diagram koefisien jalur model 1 dalam persamaan rumusan statistik, yaitu: pengaruh struktur X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_1 :

$$Y_1 = \rho_{Y_1X_1}X_1 + \rho_{Y_1X_2}X_2 + \rho_{Y_1X_3}X_3 + \rho_{Y_1}\epsilon_1$$

Struktur Model 1: $Y_1 = 0,379 X_1 + 0,350 X_2 + 0,278 X_3 + 0,266 \epsilon_1$

Hasil dan rangkuman pengujian model 2 analisis jalur, mencakup: (1)anggaran, (2)instruktur, (3)sapras, dan (4) implementasi diklat secara parsial, individu, simultan, dan

parsial berpengaruh terhadap hasil diklat dan lebih jelas dapat dilihat pada tabel di halaman berikut:

Tabel. 5. **Rangkuman Hasil Koefisien Analisis Jalur Model 2 Anggaran, Instruktur, Sapras, dan Implementasi Diklat terhadap Hasil Diklat,**

Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur (Beta)	Nilai F	Hasil Pengujian (0,05 > Sig)	Koefisien Diterminan R square ($R^2_{Y_1 X_1 X_2 X_3}$)	Koefisien Variabel Lain (Sisa) P^2
X_1 terhadap Y_1 (Individu)	0,192		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_2 terhadap Y_1 (individu)	0,220		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_3 terhadap Y_1 (Individu)	0,205		Ha diterima (Berpengaruh)		
Y_1 terhadap Y_2	0,398		Ha diterima (Berpengaruh)		
X_1, X_2, X_3, Y_1 terhadap Y_2 (simultan)		604,374	Ha diterima (Berpengaruh)	0,958	0,204

Berdasarkan penjelasan yang tercantum bahwa setiap kolom dalam tabel di atas, dinyatakan: (1) koefisien Jalur Beta sebesar 0,192 (tabel coeficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan alokasi anggaran secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap hasil diklat dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti Ha diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan,Riduwan dan Kuncoro,(2011:85-144 dan 164-167), (2) koefisien Jalur Beta sebesar 0,220 (tabel coeficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan kompetensi instruktur secara individu, parsial, dan signifikan

berpengaruh terhadap hasil diklat dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti Ha diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan,Riduwan dan Kuncoro,(2011:85-144 dan 164-167), (3) Koefisien Jalur Beta sebesar 0,205 (tabel coeficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan kondisi sapras secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap hasil diklat dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti Ha diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan,Riduwan dan Kuncoro,(2011:85-144 dan 164-167), (4)

koefisien Jalur Beta sebesar 0,398 (tabel coefficients kolom Beta SPSS versi 22,00), dan efektifitas implementasi diklat secara individu, parsial, dan signifikan berpengaruh terhadap hasil diklat dan hasil pengujian hipotesis yaitu probabilitas atau alfa 0,05 lebih besar dari sig berarti H_0 diterima dan asumsi analisis jalur dapat dilanjutkan, Riduwan dan Kuncoro, (2011:85-144 dan 164-167), dan (5) nilai F (tabel Anova kolom F 604,374 SPSS versi 22,00), alokasi anggaran, kompetensi instruktur, kondisi sapsras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan, parsial,

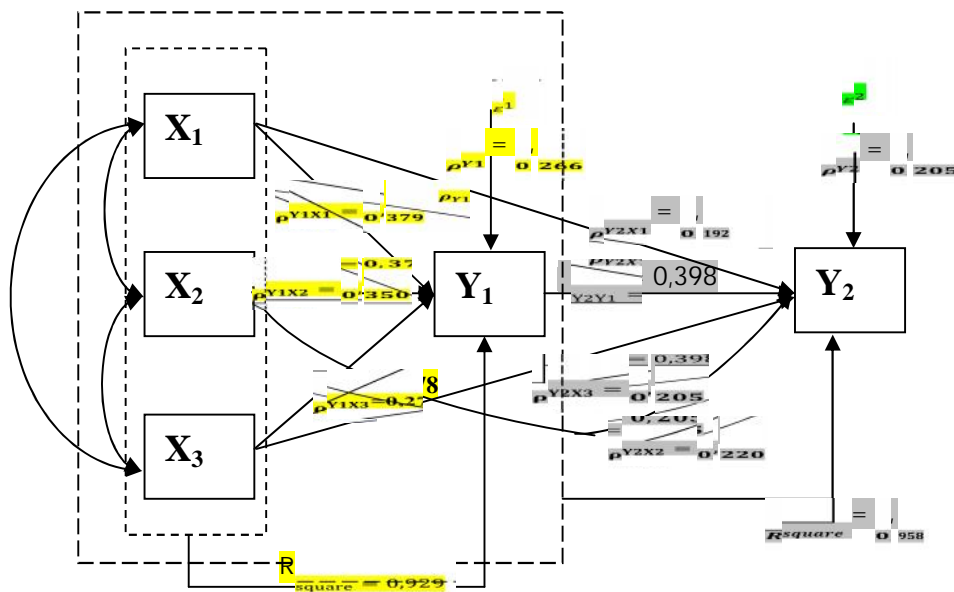
dan signifikan berpengaruh terhadap hasil diklat dan, (5) koefisien determinan R square sebesar 0,958 (tabel Summmry^b kolom R square 0,929 SPSS versi 22,00, Riduwan dan Kuncoro,(2011:164-167), koefisien variabel lain (sisa) P^2 sebesar 0,205 Riduwan dan Kuncoro,(2011:144) dan sisa di luar dari variabel anggaran, instruktur, dan sapsras, dan implementasi diklat ,

Bentuk bagan diagram koefisien jalur model 2, dalam persamaan rumusan statistik , yaitu: pengaruh Struktur X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y_2 :

$$Y_2 = \rho_{Y_2X_1}X_1 + \rho_{Y_2X_2}X_2 + \rho_{Y_2X_3}X_3 + \rho_{Y_2Y_1}Y_1 + \rho_{Y_2}\epsilon_2$$

Struktur Model 2: $Y_2 = 0,192 X_1 + 0,220 X_2 + 0,205X_3 + 0,398 Y_1 + 0,205 \epsilon_2$

Diagram keseluruhan koefisien jalur model 1 dan 2 dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar,3, **Diagram Jalur Pengaruh Kausal Empiris X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y_1 dan Implikasinya terhadap Y_2**

Penjelasan:

$P_{Y_1X_1} = 0,379$ (pengaruh anggaran terhadap implementasi diklat).

$P_{Y_1X_2} = 0,350$ (pengaruh instruktur terhadap implementasi diklat).

$P_{Y_1X_3} = 0,278$ (pengaruh sapsras terhadap implementasi diklat).

$R^2 = 0,929$ (sisa residual).

$P_{Y_1} = 0,266$ (rumusan hasil residual 1).

$P_{Y_2X_1} = 0,192$ (pengaruh anggaran terhadap hasil diklat).

$P_{Y_2X_2} = 0,220$ (pengaruh instruktur terhadap implementasi diklat).

$P_{Y_2X_3} = 0,205$ (pengaruh sapsras terhadap implementasi diklat).

$P_{Y_2Y_1} = 0,398$ (pengaruh implementasi diklat terhadap hasil diklat).

$R^2 = 0,958$ (sisa residual).

$P_{Y_2} = 0,205$ (rumusan hasil residual 2).

Hasil dan Rumusan

Rumusan dan gambaran pengaruh dan perbandingan data kuantitatif dan kriteria menyeluruh mengenai masing-masing variabel penelitian dan perhitungan kuantitatif

interval nilai skor dan kriteria atau penafsiran (kualitatif) dengan menggunakan skala 5 dan lebih jelas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.6. Rumusan Pengaruh dan Perbandingan Data Kuantitatif dan Data Kriteria

No	Variabel pengaruh	Data kuantitatif (Nilai Skor Interval Persentasi)	Data Asumsi	Data Kriteria
1	Alokasi anggaran secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat atau X_1 terhadap Y_1	14,36 %	Alokasi anggaran secara individu dan signifikan memiliki pengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat	Sangat lemah
2	Kompetensi instruktur secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat X_2 terhadap Y_1	12,25 %	Kompetensi instruktur secara individu dan signifikan memiliki pengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat	Sangat lemah
3	Kondisi sapras secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat atau X_3 terhadap Y_1	7,73 %	Kondisi sapras secara individu dan signifikan memiliki pengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat	Sangat lemah
4	Alokasi anggaran secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap hasil melewati efektifitas implementasi diklat atau X_1 terhadap Y_2	34,2 %	Alokasi anggaran secara individu dan signifikan memiliki pengaruh terhadap hasil diklat melewati efektifitas implementasi diklat	Lemah
5	Kompetensi instruktur secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap hasil melewati efektifitas implementasi diklat atau X_2 terhadap Y_2	35,9 %	Kompetensi instruktur secara individu dan signifikan berpengaruh langsung terhadap hasil melewati efektifitas implementasi diklat	Lemah
6	Kondisi sapras secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap hasil diklat melewati efektifitas implementasi diklat atau X_3 terhadap Y_2	31,5 %	Kondisi sapras secara individu dan signifikan memiliki pengaruh terhadap hasil diklat melewati efektifitas implementasi diklat	Lemah
7	Efektivitas Implementasi diklat	15,84 %	Efektifitas implementasi diklat secara individu	Sangat lemah

	secara individu dan signifikan berpengaruh terhadap hasil atau Y_1 terhadap Y_2		dan signifikan memiliki pengaruh terhadap hasil diklat	
8	Alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi sapras secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap implementasi diklat atau X_1, X_2, X_3 terhadap Y_1	7,07 %	Alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi sapras secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat	Sangat lemah
9	Alokasi anggaran, kompetensi instruktur, sapras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan berpengaruh terhadap hasil atau X_1, X_2, X_3 , dan Y_1 terhadap Y_2	4,20 %	Alokasi anggaran, kompetensi instruktur, kondisi sapras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan dan signifikan memiliki pengaruh terhadap hasil diklat,	Sangat lemah

Berdasarkan penjelasan yang tercantum pada setiap kolom di atas, dinyatakan teknis pengolahan data dan interval nilai skor (Riduwan dan Koncoro.(2011:22 dan 295) yang diperoleh, yaitu:

1. Secara struktur efektifitas implementasi diklat dipengaruhi oleh alokasi anggaran dengan besaran koefisien $\rho_{Y_1X_1} \approx 0,379$. Alokasi anggaran secara individu berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat adalah sebesar $(0,379)^2 = 0,143641$ atau 14,36 %.
2. Secara struktur efektifitas implementasi diklat dipengaruhi oleh kompetensi instruktur yaitu dengan besaran koefisien $\rho_{Y_1X_2} = 0,350$. Kompetensi instruktur secara individu berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat adalah sebesar $(0,350)^2 = 0,1225$ atau 12,25 %.
3. Secara struktur efektifitas implementasi diklat dipengaruhi oleh kondisi sapras dengan besaran koefisien $\rho_{Y_1X_3} \approx 0,278$, Kondisi sapras secara individu berpengaruh terhadap implementasi diklat adalah sebesar $(0,278)^2 = 0,077284$ atau 7,73 %.
4. Secara struktur hasil diklat dipengaruhi secara langsung ditentukan oleh variabel

alokasi anggaran dengan besaran koefisien $\rho_{Y_2X_1} = 0,192$.

Adapun pengaruh alokasi anggaran terhadap hasil diklat melalui implementasi diklat dengan besaran koefisien yaitu $\gamma_{1X_1} \times \gamma_{2Y_1} \approx 0,379 \times 0,398 = 0,150$, Pengaruh total anggaran berpengaruh terhadap hasil diklat adalah sebesar $0,192 + 0,150 = 0,342$ atau 34,2 %.

5. Secara struktur hasil diklat dipengaruhi oleh kompetensi instruktur dengan besaran koefisien $\rho_{Y_2X_2} = 0,220$.

Adapun pengaruh kompetensi instruktur terhadap hasil diklat melalui efektifitas implementasi diklat dengan besaran koefisien yaitu $\gamma_{1X_2} \times \rho_{Y_2Y_1} \approx 0,350 \times 0,398 = 0,139$. Pengaruh total kompetensi instruktur secara individu dan parsial berpengaruh terhadap hasil diklat adalah sebesar $0,220 + 0,139 = 0,359$ atau 35,9 %.

6. Secara struktur hasil diklat dipengaruhi oleh variabel kondisi sapras dengan besaran koefisien $\rho_{Y_2X_3} = 0,205$.

Adapun pengaruh secara langsung kondisi sapras terhadap hasil diklat melalui implementasi diklat dengan besaran koefisien yaitu $\gamma_{1X_3} \times \gamma_{2Y_1} \approx 0,278 \times 0,398 = 0,110$. Pengaruh total anggaran secara individu dan parsial berpengaruh

terhadap hasil diklat adalah sebesar $0,205 + 0,110 = 0,315$ atau 31,5 %.

7. Secara struktur hasil diklat dipengaruhi oleh efektifitas implementasi diklat dengan besaran koefisien $Y_{2Y1} = 0,398$. Efektifitas implementasi diklat secara total berpengaruh terhadap hasil diklat adalah sebesar $0,398^2 = 0,158404$ atau 15,84 %.
8. Secara struktur dan simultan efektifitas implementasi diklat dipengaruhi oleh alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi saptas dengan besaran koefisien yaitu $R_{\text{square}} = 0,929$ sebagai Residual atau error $() 1 = 1 - 0,929 = 0,071 = 0,266$ maka nilai 266 sebagai P_{Y1} sisa pengaruh dari variabel lain di luar variabel alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi saptas secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat yaitu sebesar $0,266^2 = 0,070756$ atau 7,07 %.
9. Secara struktur dan simultan hasil diklat dipengaruhi oleh alokasi anggaran, kompetensi instruktur, kondisi saptas, dan efektifitas implementasi diklat dengan besaran koefisien yaitu $R_{\text{square}} = 0,958$ sebagai Residual atau error $() 2 = 1 - 0,958 = 0,042 = 0,205$ maka nilai 205 sebagai P_{Y2} sisa pengaruh dari variabel lain di luar variabel alokasi anggaran, kompetensi instruktur, dan kondisi saptas secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu sebesar $0,205^2 = 0,042025$ atau 4,20 %.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, dan SARAN

A, Kesimpulan

Berdasarkan intisari permasalahan dan hasil analisis data penelitian, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur efektifitas implementasi diklat kepemimpinan belum berjalan maksimal, Hal tersebut, dibuktikan, yaitu:

1. Alokasi anggaran APBD memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat. Ditinjau segi besaran anggaran berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat yaitu 14,36 % sesuai interval skor angka 0%-20% dengan kriteria sangat lemah.

2. Kompetensi instruktur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat. Ditinjau segi besaran instruktur berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat yaitu 12,25 % sesuai interval skor angka 0%-20% dengan kriteria sangat lemah.
3. Kondisi saptas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat, Ditinjau segi besaran kondisi saptas berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat yaitu 7,72 % sesuai interval skor angka 0%-20 % dengan kriteria sangat lemah.
4. Alokasi anggaran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, Ditinjau segi besaran alokasi anggaran APBD berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu 34,2 % sesuai interval skor angka 21%-40 % dengan kriteria lemah.
5. Kompetensi instruktur memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat. Ditinjau segi besaran alokasi anggaran APBD berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu 35,9 % sesuai interval skor angka 21%-40 % dengan kriteria lemah.
6. Kondisi saptas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, Ditinjau segi besaran alokasi anggaran APBD berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu 31,5 % sesuai interval skor angka 21%-40 % dengan kriteria lemah.
7. Efektifitas implementasi diklat memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat, Ditinjau segi besaran implementasi diklat berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu 15,84 % sesuai interval skor angka 0%-20 % dengan kriteria sangat lemah.
8. Alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi saptas secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas implementasi diklat. Ditinjau segi besaran alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi saptas berpengaruh langsung terhadap efektifitas implementasi diklat yaitu 7,07 % sesuai interval skor angka 0%-20 % dengan kriteria sangat lemah.

9. Alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, kondisi sapsras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil diklat. Ditinjau segi besaran alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, kondisi sapsras, dan efektifitas implementasi diklat berpengaruh terhadap hasil diklat yaitu 4,20 % sesuai interval skor angka 0%-20 % dengan kriteria sangat lemah.

B, Implikasi

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dikemukakan beberapa implikasi penelitian, antara lain:

1. Alokasi anggaran APBD berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat sebesar 14,36 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil, Semakin besar alokasi anggaran APBD, semakin tinggi efektifitas implementasi diklat, Implikasinya adalah jika alokasi anggaran APBD ditingkatkan maka efektifitas implementasi diklat meningkat pula. Perwujudan hal itu diperlukan komitmen yang tinggi dengan upaya yang dilakukan oleh Badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Kaltim, yaitu: (a) koordinasi antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dengan DPRD Provinsi Kalimantan Timur untuk memperjuangkan pembagian alokasi anggaran APBD yang adil dan merata kepada pemerintah pusat dalam hal ini Presiden Republik Indonesia melalui Kementerian Keuangan dan Kementerian Dalam Negeri; (b) aktif mengikuti musyawarah rencana pembangunan Kalimantan Timur secara priodik; (c) aktif mengikuti rapat kerja dan evaluasi dalam bidang anggaran yang dilakukan dalam skala daerah maupun nasional; (d) usulkan kepada Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur tentang penetapan alokasi anggaran APBD sesuai keperluan, mencakup: biaya administrasi, biaya pendidikan, anggaran pemeliharaan sapsras, dan pengadaan sapsras yang modern; dan (e) aktif mengikuti

pelatihan dan keterampilan pengelolaan keuangan.

2. Kompetensi instruktur berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat sebesar 12,25 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil. Semakin tinggi kompetensi widyaiswara semakin tinggi pula efektifitas implementasi diklat. Implikasinya adalah kompetensi widyaiswara perlu ditingkatkan agar efektifitas implementasi diklat meningkat pula. Perwujudan hal itu diperlukan komitmen yang tinggi dari badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan, yaitu: (a) mengadakan koordinasi antara Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kaltim untuk mengusulkan kebijakan kelonggaran persyaratan dan pengangkatan widyaiswara melalui Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Lembaga Administrasi Negara di Jakarta; (b) mengadakan sosialisasi dalam jabatan fungsional widyaiswara bagi aparatur sipil negara mencakup: peranan widyaiswara, tugas widyaiswara, dan menguasai media pendidikan; (c) mengadakan diklat training of trainer (TOT) bagi aparatur sipil negara sebagai calon widyaiswara; (d) mengusulkan kepada pemerintah provinsi tugas belajar atau ijin belajar bagi widyaiswara untuk meningkatkan kompetensi mengikuti pendidikan formal S2 dan S3 sesuai kebutuhan; (e) memotivasi aparatur sipil negara menjadi calon widyaiswara; (f) mengusulkan kepada pemerintah provinsi Kaltim besaran kompensasi yang layak bagi widyaiswara sehingga dapat hidup lebih sejahtera; (g) mengusulkan kepada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kaltim untuk penambahan jumlah widyaiswara; (h) widyaiswara aktif mengikuti pertemuan dan rapat kerja kewidyaiswaraan skala daerah, nasional, dan internasional; (i) aktif mengikuti diklat kewidyaiswaraan tingkat madya sebagai pengembangan sumber daya manusia; (j) penetapan jadwal widyaiswara dalam diklat; (k) kompetensi widyaiswara

- disesuaikan dengan latar belakang pendidikan formal yang dimiliki; dan (l) mengadakan test potensi akademik secara priodik bagi widyaiswara.
3. Kondisi sapras berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat sebesar 7,72 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil. Semakin tinggi kelayakan kondisi sapras semakin tinggi pula efektifitas implementasi diklat. Implikasinya adalah jika kelayakan kondisi sapras ditingkatkan maka efektifitas implementasi diklat meningkat pula. Perwujudan hal itu diperlukan adanya komitmen yang tinggi oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan, yaitu: (a) mengusulkan pengadaan sarana prasarana baru; (b) pemeliharaan sapras; (c) inventarisasi sapras mencakup: bangunan diklat, sapras penunjang, peralatan belajar, fasilitas ruangan diklat, dan fasilitas pendukung diklat sebagai aset daerah, memanfaatkan sapras yang ada; (e) menetapkan nama tim sebagai pengelola barang; (f) mengusulkan kepada pemerintah provinsi untuk membuat surat keputusan nama tim pengelola barang; (g) mengusulkan kepada pemerintah provinsi besaran kompensasi bagi petugas pengelola barang; (h) aktif mengikuti pelatihan, keahlian, dan keterampilan pengelolaan barang; dan (i) memanfaatkan sarana dan prasarana secara optimal.
 4. Alokasi anggaran berpengaruh terhadap hasil diklat sebesar 34,2 %. Nilai ini dirasakan kecil. Semakin besar alokasi anggaran APBD sehingga semakin tinggi pula hasil diklat. Implikasinya adalah jika alokasi anggaran APBD ditingkatkan sehingga hasil diklat meningkat pula. Perwujudan hal tersebut diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari badan pengembangan sumber daya manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan, yaitu: (a) adanya keseimbangan alokasi anggaran APBD dengan hasil diklat terkait dengan jumlah kelulusan peserta diklat; (b) kesesuaian alokasi anggaran APBD dengan hasil diklat dalam arti kualitas terutama nilai profesional alumni diklat kepemimpinan; (c) mengusulkan kepada pemerintah provinsi agar alumni diklat kepemimpinan menjadi aset pemerintah daerah; dan (e) adanya kesesuaian antara alokasi anggaran APBD yang diperlukan dengan hasil diklat.
 5. Kompetensi instruktur berpengaruh terhadap hasil diklat sebesar 35,9 %. Nilai ini dirasakan lemah. Semakin meningkatnya kompetensi widyaiswara semakin meningkat pula hasil diklatnya. Implikasinya adalah jika kompetensi widyaiswara ditingkatkan maka hasil diklat meningkat pula. Perwujudan hal itu diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan yang dilakukan, yaitu: (a) kompetensi widyaiswara diarahkan sesuai dengan hasil diklat dalam arti mewujudkan tujuan diklat terutama ikut mencerdaskan kehidupan bangsa (aparatur); (b) kompetensi widyaiswara dikembangkan sesuai dengan hasil diklat dalam arti mengaplikasikan pengetahuan (kognitif) kepada peserta diklat sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat diaplikasikan di tempat kerja masing-masing; (c) kompetensi widyaiswara dikembangkan sesuai dengan hasil diklat dalam arti mengaplikasikan keterampilan dan keahlian (efektif) kepada peserta diklat sehingga pengetahuan yang diterima dapat dikembangkan di tempat kerja masing-masing; (d) kompetensi widyaiswara dikembangkan sesuai dengan hasil diklat dalam arti mengaplikasikan pengetahuan (kognitif) kepada peserta diklat sehingga pengetahuan yang diterima dapat menunjang kinerja pegawai; (e) kompetensi widyaiswara dikembangkan sesuai dengan hasil diklat dalam arti membimbing peserta diklat sehingga pengetahuan yang diterima dapat meningkatkan disiplin pegawai; dan (f) kompetensi widyaiswara diidentifikasi proses belajar mengajar dengan hasil diklat dalam arti melakukan evaluasi proses belajar mengajar secara priodik.
 6. Kondisi sapras berpengaruh terhadap hasil diklat sebesar 31,5 %. Nilai ini dirasakan kecil. Semakin tinggi kelayakan kondisi

sapras semakin tinggi pula hasil diklat. Implikasinya adalah jika ingin hasil diklat berjalan baik maka kelayakan kondisi sapras perlu ditingkatkan pula. Perwujudan hal itu diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan yang dilakukan, yaitu: (a) kesesuaian kelayakan kondisi sapras dengan hasil diklat terutama memotivasi aktivitas proses belajar mengajar; (b) kesesuaian kelayakan kondisi sapras terhadap hasil diklat terutama untuk menciptakan suasana aktivitas belajar mengajar yang kondusif; (c) kesesuaian kelayakan kondisi sapras terhadap hasil diklat terutama untuk menciptakan penerimaan pengetahuan oleh peserta diklat cepat dipahami; (d) kesesuaian kelayakan kondisi sapras terhadap hasil diklat terutama media teknologi pendidikan lebih modern sehingga menciptakan sistem informasi dan komunikasi yang efektif.

7. Efektifitas implementasi diklat berpengaruh terhadap hasil diklat sebesar 15,84 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil. Semakin tinggi efektifitas implementasi diklat semakin tinggi pula hasil diklat. Efektifitas implementasi diklat berjalan dengan baik maka produksi hasil diklat yang didapatkan juga semakin baik. Efektifitas implementasi diklat dengan hasil diklat merupakan satu sistem yang saling berpengaruh satu dengan yang lain. Implikasinya adalah jika hasil diklat berjalan dengan baik perlu memantapkan efektifitas implementasi diklat. Perwujudan hal tersebut diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan yang dilakukan, yaitu: (a) penerapan sistematis implementasi diklat dengan hasil diklat, (b) identifikasi mencakup: perencanaan diklat, analisis kebutuhan diklat, dan metode diklat, (c) standar baku komponen implementasi diklat dan komponen hasil diklat, dan (d) sinergikan mekanisme implementasi diklat dengan hasil diklat,
8. Alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi sapras secara

simultan berpengaruh terhadap implementasi diklat sebesar 7,07 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil. Semakin besar alokasi anggaran APBD, tinggi kompetensi widyaiswara, dan kelayakan kondisi sapras semakin sempurna efektifitas implementasi diklat. Alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kelayakan kondisi sapras merupakan komponen penting dan penunjang efektifitas implementasi diklat. Implikasinya adalah jika ingin sempurna efektifitas implementasi diklat secara simultan meningkat maka besaran alokasi anggaran APBD, kompetensi widyaiswara, dan kelayakan kondisi sapras perlu ditingkatkan pula. Perwujudan hal itu, perlu komitmen yang tinggi dan upaya kegiatan, yaitu (a) penetapan komponen implementasi diklat mencakup: alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kelayakan kondisi sapras, (b) sinergikan komponen implementasi diklat, (c) aflikasikan komponen implementasi diklat, dan sinkron antara komponen implementasi diklat.

9. Alokasi anggaran, kompetensi instruktur, kondisi sapras, dan efektifitas implementasi diklat secara simultan berpengaruh terhadap hasil diklat sebesar 4,20 %. Nilai ini dirasakan sangat kecil. Semakin besar alokasi anggaran APBD, tinggi kompetensi widyaiswara, kelayakan kondisi sapras, dan tinggi efektifitas implementasi diklat semakin tinggi kesempurnaan hasil diklat. Input mencakup: alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi sapras, proses diklat, dan output atau hasil diklat. Keseluruhan ini merupakan satu sistem proses implementasi diklat. Implikasinya adalah jika ingin kesempurnaan hasil diklat secara simultan perlu besaran alokasi anggaran APBD ditingkatkan, kompetensi widyaiswara ditingkatkan, kelayakan kondisi sapras ditingkatkan, dan efektifitas implementasi diklat ditingkatkan. Perwujudan hal tersebut diperlukan adanya komitmen yang tinggi dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kaltim dengan kegiatan, yaitu: (a)

penetapan standar baku sistematis proses implementasi diklat mencakup: input, proses, dan output; (b) identifikasi sistem proses implementasi diklat; (c) aplikasikan sistem proses implementasi diklat; (d) sinkronisasi sistem proses implementasi diklat; dan (d) melakukan konsolidasi sistem proses implementasi diklat.

Berdasarkan uraian implikasi di atas dapat dikemukakan dalil bahwa kemampuan manajemen dalam hal ini efektifitas implementasi diklat dan hasil diklat ditunjang oleh alokasi anggaran APBD yang tinggi (besar), kompetensi instruktur yang tinggi, dan kelayakan kondisi saptas sehingga akan menyempurnakan efektifitas implementasi diklat dan hasil diklat berjalan dengan baik. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur mampu mencetak kuantitas dan kualitas kelulusan peserta diklat dan menjadikan lembaga diklat dimaksud bertaraf nasional dan internasional sejalan dengan otonomi daerah dan pasar bebas ASEAN.

C. Saran

Saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Pihak Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur

Hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti bahwa pengaruh alokasi anggaran APBD, kompetensi instruktur, dan kondisi sarana prasarana berpengaruh terhadap efektifitas implementasi diklat dan hasil diklat. Realitas dalam implementasi diklat ada stagnasi atau berjalan kurang maksimal. Hal ini disebabkan oleh faktor kekurangan alokasi anggaran APBD, jumlah widyaiswara kurang, sarana prasarana kurang layak dan kurang lengkap terjadi pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur dan persoalan ini menjadi tantangan dan segera ditanggulangi.

Hasil penelitian ini sebagai bahan rekomendasi kepada badan pengembangan sumber daya manusia provinsi supaya diharapkan dimasa mendatang tiap-tiap variabel ditingkat nilai skor 100 % sehingga

efektifitas implementasi diklat kepemimpinan dapat berjalan baik, terprogram, terlaksana, dan semua aparatur di daerah dapat ikut dalam diklat kepemimpinan. Badan pengembangan sumber daya mampu mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas, profesional, dan membentuk aparatur sipil negara yang bersih dan berwibawa.

Ada komitmen yang tinggi dan konsisten pihak badan pengembangan sumber daya manusia bahwa implementasi diklat kepemimpinan harus dilaksanakan sesuai amanat Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2001 dan Peraturan LAN Nomor 19 tahun 2015. Badan pengembangan sumber daya manusia mempunyai kewenangan mengelola implementasi diklat kepemimpinan satu pintu sesuai Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor. 17 tahun 2004.

Badan pengembangan sumber daya manusia perlu mengadakan tes untuk mengikuti diklat kepemimpinan tingkat IV, III, dan II.

Dalam rangka peningkatan efektifitas implementasi diklat kepemimpinan diharapkan kepala badan pengembangan sumber daya manusia, yaitu: (1) mensosialisasikan pengangkatan jabatan fungsional widyaiswara; (2) libatkan secara baik seluruh stakeholder dan staf dalam penyusunan visi, misi, dan melakukan evaluasi sesuai perkembangan dan kebutuhan program diklat secara berkala; (3) kepala badan pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga iklim kerja yang baik; (4) mengutamakan kepentingan organisasi dalam pengambilan keputusan dan melakukan analisis mendalam dalam pengambilan keputusan; dan (5) kepala badan selalu mendukung, memotivasi pegawai untuk berinovasi, kreatif, dan aktif dalam mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi di badan pengembangan sumber daya manusia.

2. Pihak Widyaiswara

Widyaiswara adalah ikut berperan dalam lembaga diklat, keterlibatan widyaiswara, tutor, dan mediator di semua kegiatan diklat terutama pemecahan persoalan yang terjadi, Widyaiswara berupaya mencari jalan tengah dan mencari nilai positif.

3. Pihak Para Peneliti

Pihak peneliti hasil penelitian ini sebagai bahan kontribusi yang positif, bahan pembandingan antara teoritis dan kenyataan dilapangan, dan bahan rekomendasi bagi Badan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Erwan Purwanto dan Dyah Ratih, 2007, *Metode penelitian kuantitatif*, Yogyakarta: Gava Media,
- Ahmadi dan Sofan, 2010, *Strategi pembelajaran sekolah berstandar internasional & nasional*, Jakarta : Prestasi pustaka publisher,
- Anggara, Sahya, 2016, *Administrasi kepegawaian negara*, Bandung: CV, Pustaka Setia,
- Anwar, Mohd, Idoch, H, 2004, *Administrasi pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: Alfa Beta,
- Arikunto, Suharsimi, 1988, *Penilaian program pendidikan*, Jakarta: PT Bina Aksara,
- Arikunto, Suharsimi dan Yuliana Lia, 2008, *Manajemen pendidikan*, Jogjakarta : Universitas Negeri,
- Atmodiwirio, Soebagia, 1993, *Manajemen training pedoman praktis bagi penyelenggara training*, Jakarta : Balai pustaka,
- , 2000, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya,
- Ardianto, Elvinardo, 2010, *Metode penelitian untuk public relations kuantitatif dan kualitatif pengantar Elizabeth Goenawan Anato Presiden of international public relation association (IPRA)*, Jakarta: Balai pustaka,
- Armsstrong, Michael, 1995, *The personil & training databook*, London: Kogan page,
- Basri, Hasan, H dan Rusdiana, H, A, 2015, *Manajemen pendidikan & pelatihan*, Bandung: CV, Pustaka Setia,
- Bungin, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya*, Jakarta : Prenada media,
- Darmawan, 2013, *Teknologi pembelajaran*, Bandung: Remaja rosdakarya,
- Daryanto, 2014, *Manajemen diklat*, Jakarta: Gava Media,
- Djamarah, 2013, *Strategi belajar mengajar*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Dwiyogo, Wasis, D, 2013, *Media pembelajaran*, Malang: Universitas Negeri Malang,
- Engkoswara dan Aan Komariah, 2010, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: Alfabeta,
- Fattah, Nanang, 2013, *Landasan manajemen pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- , 2002, *Ekonomi & pembiayaan pendidikan*, Bandung: Remaja rosdakarya,
- , 2012, *Standar pembiayaan pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Ghazali, Imam, 2005, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro,
- Gintings, Abdurrahman, 2011, *Esensi praktis manajemen pendidikan dan pelatihan buku ini memberikan berbagai contoh praktis dokumen yang diperluas yaitu TOR (Term of reference) atau kerangka acuan, profosal, panduan, dan laporan diklat*, Bandung: Humaniora,
- Gomes Faustino Cardoso, 2003, *Manajemen sumber daya manusia*, Jogjakarta: Andi,
- Gunawan, Imam dan Djum Djum Noor Benty, 2016, *Manajemen pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Hamalik, Oemar, 1991, *Perencanaan dan manajemen pendidikan*, Bandung: Mandar Maju,
- Harsono, 2007, *Pengelolaan pembiayaan pendidikan*, Jakarta : Pustaka book publisher,
- Heryati, Yeti, Hj, dan Mumuh Muhsin, 2014, *Manajemen sumber daya pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia,
- Hidayanto, Dwi Nugroho, 2009, *Pemikiran Kependidikan*, Jakarta: Artha karya Indonesia,
- Irawan Prasetya, 1999, *Logika dan prosedur penelitian pengantar teori dan panduan praktis penelitian social bagi mahasiswa dan peneliti pemula*, Jakarta : STIA-LAN,
- Jogiyanto, 2008, *Metodologi penelitian sistem informasi*, Jogjakarta : Andi, 2008,
- Kadir, M, Sarjan, 1982, *Perencanaan pendidikan non formal*, Surabaya, Jakarta : Usaha Nasional,
- Kadir, M, *Statistika untuk penelitian ilmu sosial (dilengkapi dengan output program SPSS)*, Bandung : Rosemata sampurna, 2010,
- Kamil, Mustofa, 2010, *Model pendidikan dan pelatihan (Konsep dan aplikasi)*, Bandung, Alfabeta,
- , 2009, *Pendidikan non formal*, Bandung : Alfabeta,
- Kaswan, 2011, *Pelatihan dan pengembangan untu meningkatkan kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta,

- Maisah, 2013, *Manajemen pendidikan*, Jakarta: Gaung Persada,
- Malayu, Hasibuan, 1994, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Haji Masagung,
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Bandung : Refika Aditama, 2003,
- Marzuki, H.M, Salah, 2010, *Pendidikan non formal*, Bandung : Rosdakarya,
- Maryono, 2010, *Konsep Pembiayaan Pendidikan*, Jakarta : Ar-Ruzz Media,
- Mahdi dan Mujahidin, 2010, *Panduan penelitian praktis untuk menyusun skripsi, tesis, & disertasi*, Bandung : Alfabeta,
- Miarsa, Yusufhadi, 2011, *Menyemai benih teknologi pendidikan*, Jakarta : Kencana Prerana media group,
- Moleong, Lexy J, *Metode penelitian kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013,
- Mohd Anwar Idoch, H, 2004, *Administrasi pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Jakarta: Alfa Beta,
- Mohammad, Mustari, 2014, *Manajemen pendidikan*, Jakarta: Raja grahika persada,
- Mulyasa H,E, 2013, *Manajemen & kepemimpinan kepala sekolah*, Jakarta: Bumi aksara,
- Mulyasa, E, 2008, *Standar kompetensi sertifikat guru*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- , 2015, *Manajemen berbasis sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Mulyasana, Dedy, 2015, *Pendidikan bermutu dan berdaya saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Nasir, Mohd, 1988, *Metode penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Nasution, S, 2012, *Metode research penelitian ilmiah*, Jakarta: PT, Bumi Aksara,
- Nawawi, Hadari, 1988, *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang Kompetitif*, Jogjakarta: Gajah Mada University,
- , 1994, *Administrasi pendidikan*, Jakarta: CV Haji Masangu,
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2013 *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Renika Cipta,
- Nur, Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen edisi pertama*, Jakarta: BPFE,
- Oemar, Hamalik, 1989, *Media Pendidikan*, Bandung: Citra aditya bakti,
- , 2000, *Pengembangan sumber daya manusia manajemen pelatihan ketenagakerjaan pendekatan terpadu*, Bandung: Bumi aksara,
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Pardede Ratlan dan Rehanhard Manurung, 2014, *Analisis jalur path analysis teori dan aplikasi dalam riset bisnis*, Jakarta: PT, Rineka Cipta,
- Prasetyo dan Bambang, 2007, *Metode penelitian kuantitatif teori dan aplikasi*, Jakarta: Raja Grafindo,
- Prihatin, 2011, *Teori Administrasi pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Priyatno, Duwi, 2014, *SPSS 22 pengolah data terpraktis*, Jogjakarta : Andi,
- , 2016, *Belajar analisis data dan cara pengolahannya dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media,
- Rachim, Abd, H, 2012, *Pembiayaan pendidikan pemerintah masyarakat dan orang tua*, Samarinda: LPPM,
- Rachmawati, Kusdyah, 2008, *Manajemen sumber daya manusia*, Jogjakarta: Andi,
- Riduwan, 2013, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabeta,
- Riduwan dan Akdon, 2009, *Rumus dan data dalam analisis statistika untuk penelitian administrasi pendidikan bisnis pemerintahan sosial kebijakan ekonomi hukum manajemen kesehatan*, Bandung : Alfabeta,,
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro, 2011, *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur*, Bandung: Alfabeta,
- Riduwan, dkk, 2011, *Cara mudah belajar SPSS dan aplikasi statistik penelitian*, Bandung: Alfabeta,
- Rusman, 2013, *Model-model pembelajaran mengembangkan profesional guru*, Jakarta: Rajawali,
- Sagala, Syaiful, 2010, *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan pendidikan pembuka ruang kreativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam otonomi sekolah*, Bandung : Alfabeta,
- Sanjaya, Wina, 2008, *Strategi pembelajaran berorientasi standar proses pendidikan*, Jakarta : Kencana prenada media,
- Saraka, 2015, *Buku pedoman penulisan Disertasi*, Samarinda: Universitas Mulawarman,
- Sedarmayati, 2013, *Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika adirtana,
- Siagian, Sondang, 1988, *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Sinar grahika,
- Sikula, Anfrew F, 1981, *Personil adminitrasi and human resourse managemen*, John wiley and son, Canada,

- Singarimbun dan Effend, 1989, *Editor Metode penelitian survai*, Jakarta : LP3ES,
- S, Tatang, 2012, *Ilmu pendidikan*, Bandung: CV, Pustaka Setia
- Sudjana, Nana, 2014, *Dasar-dasar proses belajar mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo,
- , 2011, *Penilaian hasil proses belajar mengajar*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011,
- Sudjana, 2008, *Evaluasi program pendidikan luar sekolah*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- , 2007, *Sistem & manajemen pelatihan teori & aplikasi*, Bandung: Falah produk,
- , 1992, *Teknik analisis regresi dan korelasi*, Bandung: Tarsito,
- Suhana, Cucu, 2014, *Konsep strategi pembelajaran*, Bandung: PT Refika Aditama,
- Sunyoto, Danang, 2012, *Manajemen sumber daya manusia*, Jogjakarta: CAPS,
- Sumanto, 2014, *Teori dan aplikasi metode penelitian*, Jogjakarta: CAPS, 2014,
- Suprijanto, 2010, *Pendidikan orang dewasa dari teori hingga aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Sugiyono, 2013, *Metode penelitian manajemen pendekatan : 1, Kuantitatif, 2, Kualitatif, 3, Kombinasi (mixed methods), 4, Penelitian tindakan (action research), Penelitian evaluasi*, Bandung : Alfabeta,
- , 2014, *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta,
- , 2016, *Cara mudah menyusun skripsi, tesis, dan disertasi*, Bandung: Alfabeta,
- , 2017, *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*, Bandung: Alfabeta,
- Suharno dan Tarwanto, 2009, *Cost Education*, Samarinda: Universitas Mulawarman,
- Sikula, Andrew, F, 1981, *Personil administration and human resource managemen*, Canada,
- Supranto, J, 2008, *Edisi ketujuh Statistik teori dan aplikasi*, Jakarta: Glora aksara pratama,
- Supriadi, Dedi, 2006, *Satuan Biaya pendidikan Dasar dan Menengah*, Bandung: Remaja Rosdakarya,
- Sutikno, Sobry, 2013, *Belajar dan pembelajaran*, Lombok: Holistica,
- Suwatno, H dan Donni Juni Priansa, 2005, *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*, Jakarta : Alfabeta,
- Syafaruddin, Alwi, 2001, *Manajemen sumber daya manusia strategi keunggulan kompetitif*, Jogjakarta : BPFE,
- Syukur, 2008, *Teknologi pendidikan merupakan suatu alat atau perantara yang berguna untuk memudahkan proses mengajar dalam rangka mengefektikan komunikasi antar guru dan murid*,
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI Bandung, 2013, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan FKIP Malang, 2013, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta,
- Ulfatin Nurul, Hj dan Triwiyanto, 2016, *Manajemen sumber daya manusia bidang pendidikan*, Bandung: Rajawali pers,
- Uno Hamzah B, 2011, *Profesi kependidikan problema, solusi, dan reformasi pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi aksara,
- Usman Husaini, 2010, *Metode penelitian sosial*, Jakarta: Bumi Aksara,
- Wibawa Basuki, 2017, *Manajemen pendidikan teknologi kejuruan dan vokasi*, Jakarta: Bumi aksara,
- Yusvavera, Nuni, Syatra, 2013, *Desain relasi efektif guru dan murid*, Jogjakarta : Buru,
- Fauziah, "Faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen pendidikan dan pelatihan studi kasus pada Pusklat Pegawai Departemen tenaga kerja," Tesis, Universitas Indonesia, 1993,
- Heriawan, Iwan, "Analisis pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pada kantor diklat provinsi Kalimantan Timur," Tesis, Universitas Indonesia, 2000,
- Sembiring, Masane, "Sistem diklat pegawai kabupaten Dati II Sumedang," Tesis, Universitas Indonesia, 1995,
- Abdullah Sait dan Yasniva, "Revitalisasi lembaga diklat pemerintah sebagai center of excellence guna mewujudkan sumber daya manusia aparatur profesional dalam bingkai otonomi khusus Aceh," Jurnal transformasi administrasi, 2012, Vol 2, PKP2A IV LAN,
- Faiq, Risha, Fakhri, "Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT Audio Sumitomo Teknologi (AST) Indonesia," Jurnal internet, 2015,
- Gugun Gumelar, "Strategi pengembangan dan pemberdayaan widyaiswara di lembaga diklat daerah," Jurnal diklat aparatur, 2006, Vol 2, Diklat PKP2AI LAN,
- Rahman Abdul, "Pengembangan pegawai melalui perencanaan pelatihan yang efektif," Jurnal administrasi borneo, 2010, Vol 6, PKP2A LAN,
- Rahmat, Hidayat, "Pengaruh kinerja instruktur dan sarana prasarana terhadap mutu lulusan balai latihan kinerja dan pengembangan

- produktivitas Provinsi Daerah Istimewa Jogjakara,” *Jurnal Internet*, 2016,
- Salim, N. A., Haruna, J., & Saraka, S. (2017). Analisis Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Efektivitas Pengelolaan SD Di Kab. Kutai Kartanegara. *PENDAS MAHAKAM: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(3), 250-260.
- Salim, N. A. (2017). Peningkatan Efektivitas Pengelolaan Sekolah Melalui Penguatan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 2(1).
- Salim, N. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Efektivitas Pengelolaan SDN di Kabupaten Kutai Kartanegara Kalimantan Timur. *Publikasi Pendidikan*, 7(3), 157-167.
- Salim, N. A. (2016). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru. *PENDAS MAHAKAM: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(2), 215-226.
- Salim, N. A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru (Suatu Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Muara Jawa). *PENDAS MAHAKAM: Jurnal Pendidikan Dasar*, 1(1), 69-79.
- Saputra, Edi, Pakpahan, “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang, *Jurnal Administrasi publik*”, *Jurnal Internet*, 2017,
- Siregar, Sabat, “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Perhubungan Kota medan),” *Jurnal Internet*,
- Subijanto, “Restrukturisasi balai latihan pendidikan teknik (BLPT) sebagai regional center”, *Jurnal Pendidikan dan kebudayaan, Departemen Pendidikan Nasional*, 2003,
- Sudirman, “Pola pengembangan SDM aparatur,” *Jurnal administrasi negara*, 2005, Vol 11, STIA LAN Makasar,
- Teguh, Aryo, Pribadi, “Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kemampuan dan kinerja karyawan (Studi pada karyawan PDAM Kota Malang)”, *Jurnal Internet*, 2017,
- Yunina, Cut, Eriva, Islahuddin, Darmanis, “Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, masa kerja dan jabatan terhadap pemahaman laporan keuangan daerah (Studi pada Pemerintah Aceh),” *Jurnal Akuntansi*, 2013,
- Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil,
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil,
- Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 38 tahun 2002 tentang pendidikan dan pelatihan prajabatan dan kepemimpinan di Jajaran Departemen Dalam Negeri,
- Peraturan MENPAN dan RB Nomor, 22 tahun 2014 tentang Jabatan fungsional widyaiswara dan angka kredit,
- Keputusan Kepada Lembaga Administrasi Negara Nomor, 19 tahun 2015 tentang Pedoman penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan tingkat III,
- Surat Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor, 51/PPA/10,7 tahun 2012 tentang Re Akreditasi Badan Diklat Provinsi Kalimantan Timur No, 18 tahun 2010,
- Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor, 46 tahun 2008 tentang Tugas pokok, fungsi tata kerja unsur-unsur organisasi Badan Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Daerah Tingkat I Kalimantan Timur,
- Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor, 17 tahun 2004 tentang Diklat satu pintu.